Deutscher Bundestag **Drucksache 16/4703**

16. Wahlperiode 16. 03. 2007

Antwort
der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Max Stadler, Jens Ackermann, Dr. Karl Addicks, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP – Drucksache 16/4480 –

Beamtinnen und Beamte des Bundes mit Migrationshintergrund

Vorbemerkung der Fragesteller

Auf der Ebene der Bundesländer werden seit langem Anstrengungen unternommen, die Zahl der Migrantinnen und Migranten in der öffentlichen Verwaltung zu erhöhen. Nicht zuletzt in Anbetracht des wachsenden Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung sowie des demografischen Wandels mit einer immer älter und immer geringer werdenden einheimischen Bevölkerung stellt sich auch auf der Ebene des Bundes die Frage nach der Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund für eine Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung.

1. Wie hoch sind der Anteil und die absolute Zahl von Beamtinnen und Beamten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung, aufgegliedert nach Laufbahngruppen, Verwaltungsbereichen, Geschlecht und Hauptherkunftsstaaten?

2. Wie haben sich diese Zahlen in den letzten zehn Jahren entwickelt?

3. Wie stellt sich die Bewerbungslage dar, und wie hat sich diese in den letzten zehn Jahren entwickelt?

4. Wie stellen sich die jeweiligen Zahlen und deren Entwicklung im Tarifbereich der Bundesverwaltung dar?

Statistische Angaben zu Personen mit Migrationshintergrund liefert erstmals der Mikrozensus 2005 des Statistischen Bundesamtes, der den Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung untersucht. Rückschlüsse auf Beschäftigungsverhältnisse in der Bundesverwaltung lassen sich hieraus nicht ziehen.

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums des Innern vom 14. März 2007 übermittelt.
Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

Auch die Bundesverwaltung selbst erhebt keine Statistiken über die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber bzw. der Beamtinnen und Beamten und der Tarifbeschäftigten mit Migrationshintergrund.

Bei Auswahl- und Einstellungsverfahren in der Bundesverwaltung werden nur die für die Feststellung der geforderten schulischen bzw. beruflichen Qualifikationen und die Begründung des Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnisses erforderlichen Daten erhoben. Merkmale, die als Auswahlkriterium nicht herangezogen oder als Einstellungsvoraussetzung nicht gefordert werden dürfen, werden nicht abgefragt. Daher werden neben der Staatsangehörigkeit keine Merkmale erfasst, von denen auf einen Migrationshintergrund geschlossen werden kann (z. B. frühere Staatsangehörigkeit, Staatsangehörigkeit der Eltern, Sprache in der Familie).

5. Wie beurteilt die Bundesregierung die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Möglichkeit zur Gewinnung qualifizierten Nachwuchses für den öffentlichen Dienst?

Unter Zugrundelegung von Prognosen, nach denen die Bewerberzahlen im Zuge des demografischen Wandels zurückgehen werden, wird der öffentliche Dienst vor die Herausforderung gestellt sein, seine Konkurrenzfähigkeit mit der gewerblichen Wirtschaft um qualifizierten Nachwuchs zu erhalten. Dies bedeutet, dass der öffentliche Dienst Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen anbieten muss, die ihn für alle qualifizierten Bewerberinnen und Bewerber – unabhängig von einem vorhandenen Migrationshintergrund – attraktiv machen.

Die Bundesregierung wird diesen Herausforderungen im Rahmen der anstehenden Novellierung des Dienstrechtes des Bundes Rechnung tragen. So sollen z. B. die Bildungsvoraussetzungen entsprechend dem Bologna-Prozess geändert werden, d. h. Bachelor- und Masterabschlüsse sollen als Zugangsvoraussetzungen anerkannt werden. Hierdurch wird der Zugang von Bewerberinnen und Bewerbern mit Abschlüssen aus anderen Staaten faktisch erleichtert.

6. Was unternimmt die Bundesregierung, um den Anteil der Beamtinnen und Beamten mit Migrationshintergrund zu steigern?

Die Personalauswahl von Beamtinnen und Beamten der Bundesverwaltung wird ausschließlich auf der Grundlage von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse, Glauben, religiöse oder politische Anschauungen, Herkunft oder Beziehungen vorgenommen (Artikel 33 Abs. 2 GG, § 8 BBG). Ein migrationspolitischer Ansatz hat dies zu beachten. Entscheidend ist vielmehr, die Ausgangssituation für Menschen mit Migrationshintergrund im Hinblick auf die geforderten schulischen bzw. beruflichen Qualifikationen zu verbessern und damit ihre Chancen zu erhöhen, sich in den jeweiligen Auswahlverfahren durchsetzen zu können.

Die Bundesregierung hat im Rahmen des Integrationsgipfels im Juli 2006 den Kampf um eine bessere Ausbildung und gegen die Arbeitslosigkeit der in Deutschland lebenden Ausländerinnen und Ausländer als einen Schwerpunkt der Integrationsbemühungen hervorgehoben. Im Nachgang zum Integrationsgipfel sind Arbeitsgruppen eingerichtet worden, die den Auftrag haben, in allen integrationsrelevanten Bereichen Maßnahmen zur Verbesserung der in Deutschland lebenden Zuwanderinnen und Zuwanderer auszuarbeiten. Eine Arbeitsgruppe befasst sich mit den Themen „Bildung, Ausbildung, Arbeitsmarkt“. Ziel ist es, die Grundqualifikation von Migrantenkindern zu verbessern, wobei die schulische Bildung in die ausschließliche Kompetenz der Länder fällt. Die

Ergebnisse sollen in einem Nationalen Integrationsplan im Juli 2007 der Öffentlichkeit durch die Bundeskanzlerin präsentiert werden.

Wichtig ist auch, dass Informationen über Beschäftigungsmöglichkeiten und die dafür erforderlichen Qualifikationen zur Verfügung gestellt werden. Umfassende Informationen über die Beschäftigungsmöglichkeiten, konkrete Angebote im öffentlichen Dienst sowie weitergehende Informationen sind im Internet abrufbar („Jobbörse“ unter http://www.bund.de und unter dem Link http://ec.europa.eu/youreurope auch zum öffentlichen Dienst in Deutschland). Über ein E-Mail-Abo besteht zudem die Möglichkeit, stets die aktuellen Stellenangebote per E-Mail zu erhalten. Daneben informiert die Bundesregierung im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit u. a auch auf Fachmessen über die Beschäftigungsangebote in der Bundesverwaltung.

7. Was waren in der Vergangenheit die Haupthindernisse im Zusammenhang mit der Gewinnung von Beamtinnen und Beamten mit Migrationshintergrund?

Verwertbare Erkenntnisse über Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund für eine Beschäftigung als Bundesbeamtin oder Bundesbeamter liegen aus den in der Antwort zu den Fragen 1 bis 4 genannten Gründen nicht vor. Die Gewinnung von Beamtinnen und Beamten mit Migrationshintergrund ist jedoch primär keine Frage der gesetzlichen Voraussetzungen für die Berufung in ein Bundesbeamtenverhältnis. Auch für Nicht-EU-Staatsangehörige ist die Berufung in ein Bundesbeamtenverhältnis nicht ausgeschlossen; hierzu wird auf die Antwort zu Frage 9 verwiesen. Ausschlaggebend sind die vorhandenen schulischen bzw. beruflichen Qualifikationen. In den Auswahlverfahren werden allen Bewerberinnen und Bewerbern die gleichen Chancen eingeräumt. Hierbei haben gering qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber regelmäßig schlechtere Erfolgsaussichten; dies gilt gleichermaßen für Menschen mit und ohne Migrationshintergrund.

8. In welchen Bereichen könnte nach Ansicht der Bundesregierung dem Einsatz von Beamtinnen und Beamten mit Migrationshintergrund besondere Bedeutung zukommen, und wie begründet die Bundesregierung ihre diesbezügliche Auffassung?

Nationale Identität bzw. ein Migrationshintergrund sind per se kein Kriterium für die Übertragung von Dienstposten. Die Verwendung der Beamtinnen und Beamten der Bundesverwaltung erfolgt nach Maßgabe der zu besetzenden Planstellen entsprechend der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Bediensteten. Dabei kann sich ein Migrationshintergrund z. B. aufgrund von Sprachkenntnissen und interkulturellen Kompetenzen positiv auswirken und für die Aufgabenwahrnehmung besondere Bedeutung entfalten. Angesichts des großen Spektrums der wahrzunehmenden Aufgaben in der Bundesverwaltung kann aber pauschal keinem Bereich eine besondere Bedeutung im Hinblick auf den Einsatz von Beamtinnen und Beamten mit Migrationshintergrund zu- oder abgesprochen werden.

9. Unter welchen Voraussetzungen ist es rechtlich möglich, Bewerberinnen und Bewerber ohne deutsche Staatsangehörigkeit in die Bundesverwaltung aufzunehmen?

Staatsangehörige eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union sind hinsichtlich der Berufung in das Beamtenverhältnis deutschen Staatsangehöri-

gen gleichgestellt (§ 7 Abs. 1 BBG). Abweichend von dieser Grundregel dürfen ausschließlich Deutsche in ein Beamtenverhältnis berufen werden, wenn es um die Wahrnehmung solcher öffentlichen Aufgaben geht, die wegen ihres sachlichen Gehalts von Deutschen wahrgenommen werden müssen (§ 7 Abs. 2 BBG i. V. m. Artikel 39 Abs. 4 EG-Vertrag). Dabei muss im Einzelfall, d. h. in Bezug auf die jeweilige Funktion, die Entscheidung getroffen werden, ob die Wahrnehmung durch eigene Staatsangehörige notwendig ist. Bund und Länder haben sich auf Empfehlungen verständigt, die eine Berufung von EU-Staatsangehörigen bis weit in die Bereiche hinein zulassen, die nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes Deutschen vorbehalten werden könnten. Nicht-EU-Staatsangehörige können als Beamtinnen oder Beamte berufen werden, wenn hierfür ein dringendes dienstliches Bedürfnis besteht (§ 7 Abs. 3 BBG).

Das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes unterscheidet nicht zwischen deutschen und ausländischen Staatsangehörigen; tarifrechtliche Beschränkungen für Bewerberinnen und Bewerber ohne deutsche Staatsangehörigkeit sind nicht vorhanden. Dies gilt insbesondere auch für den Zugang zum öffentlichen Dienst des Bundes. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt es keine Einstellungsvoraussetzungen, die an die Staatsangehörigkeit anknüpfen, so dass der Zugang zu einem Arbeitsverhältnis in der Bundesverwaltung jeder geeigneten Bewerberin und jedem geeigneten Bewerber offensteht. Unabhängig davon gelten die allgemeinen aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen, wie das Vorliegen einer Arbeitserlaubnis bei Nicht-EU-Bürgerinnen und Nicht-EU-Bürgern.

10. Hält die Bundesregierung dies für ausreichend, wenn ja, warum, wenn nein, warum nicht, und was wird sie unternehmen, um weitere Möglichkeiten für eine Aufnahme von Bewerberinnen und Bewerbern ohne deutsche Staatsangehörigkeit in die Bundesverwaltung zu schaffen?

Die in der Antwort zu Frage 9 dargestellten rechtlichen Möglichkeiten für eine Beschäftigung von Bewerberinnen und Bewerbern ohne deutsche Staatsangehörigkeit in der Bundesverwaltung sind ausreichend. Die Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern in die Bundesverwaltung ist nicht primär eine Frage der Nationalität sondern der Qualifikation. Nur über eine Verbesserung der schulischen und beruflichen Qualifikationen können Bewerberinnen und Bewerbern ohne deutsche Staatsangehörigkeit reale Chancen für eine Beschäftigung in der Bundesverwaltung eröffnet werden.

11. Welche Erfahrungen gibt es in den Bundesländern und in EU-Staaten mit der Beschäftigung von Beamtinnen und Beamten mit Migrationshintergrund?

Im Land Berlin werden Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte mit – häufig türkischem – Migrationshintergrund eingesetzt. Ähnliche Projekte wird es auch in anderen Bundesländern geben. Eine systematische Auswertung über entsprechende Erfahrungen der Bundesländer steht jedoch nicht zur Verfügung.

Einschlägige Erfahrungen mit der Beschäftigung öffentlich Bediensteter mit Migrationshintergrund in den EU-Staaten wurden noch nicht umfassend dokumentiert. In einigen Staaten wie z. B. in Dänemark und Schweden wird versucht, gezielte Schulungsmaßnahmen in die Berufstätigkeit zu integrieren. In den Niederlanden wird untersucht, welche Gründe dazu führten, dass eingestellte Bedienstete mit Migrationshintergrund den öffentlichen Dienst wieder verließen.

Ein Erfahrungsaustausch mit den EU-Staaten zu dieser Thematik wird im Juni 2007 im Rahmen der Konferenz der für den öffentlichen Dienst zuständigen Minister stattfinden.

12. Beabsichtigt die Bundesregierung, ein Konzept zur Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund zu erarbeiten, wenn ja, wann, bzw. wenn nein, warum nicht?

13. Beabsichtigt die Bundesregierung, hierbei ggf. mit Migrantenorganisationen zusammenzuarbeiten?

Ein gesondertes Konzept zur Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund wäre aufgrund der dargestellten Gesamtsituation zumindest gegenwärtig nicht weiterführend. Um verstärkt Personen mit Migrationshintergrund für eine Beschäftigung in der Bundesverwaltung zu gewinnen, muss bei der Verbesserung ihrer Ausgangssituation angesetzt werden; insoweit wird auf die Antwort zu Frage 6 verwiesen.

14. Welche Auswirkungen haben § 25 des Staatsangehörigkeitsgesetzes sowie die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 8. Dezember 2006 zur Verfassungsmäßigkeit des Verlusts der deutschen Staatsangehörigkeit im Falle des Erwerbs einer ausländischen Staatsangehörigkeit auf den Fortbestand des Beamtenverhältnisses des vom Verlust der deutschen Staatsangehörigkeit Betroffenen?

15. Sieht die Bundesregierung insoweit gesetzgeberischen oder sonstigen Handlungsbedarf?

Der Verlust der deutschen Staatsangehörigkeit einer Beamtin oder eines Beamten führt bei Nicht-EU-Staatsangehörigen zur Nichtigkeit der Ernennung, es sei denn, dass zum Zeitpunkt der Ernennung eine Ausnahme wegen Vorliegens eines dringenden dienstlichen Bedürfnisses für die Gewinnung der Beamtin oder des Beamten zugelassen war (§ 11 Abs. 2 Nr. 1 BBG). Im Falle einer Nichtigkeit der Ernennung wegen irrtümlicher Deutschenbehandlung besteht die Möglichkeit einer Neubegründung des Beamtenverhältnisses im Wege einer Ausnahme nach § 7 Abs. 3 BBG.

Im Zuge der Neuordnung des Dienstrechtes des Bundes wird zzt. geprüft, ob die Notwendigkeit einer Rechtsänderung im Hinblick auf die Anzahl möglicher Fälle besteht. Angestrebt wird in diesem Zusammenhang eine bundeseinheitliche Regelung. Hierzu wird mit den Bundesländern ein Erfahrungs- und Meinungsaustausch stattfinden.



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333